



## ‘Echt werken aan inclusiviteit vraagt écht wat meer.’

**Werken met en vanuit het concept culturele leerecosystemen is meer dan een mooie metafoor. Deze manier van kijken kan ook in de praktijk vorm krijgen, maar dan moet je er wel wat voor doen.**

**In een korte interviewreeks spreken we met een aantal mensen uit de praktijk die werken en denken vanuit een visie op culturele leerecosystemen. Dat hoeft niet altijd een koploper te zijn. Het gaat om experimenteren, innoveren en inspireren om zo de verbinding te maken tussen theorie en praktijk.**

*Jelle Roeper, slagvaardig cultureel ondernemer*

‘Gelijke kansen en een inclusieve cultuursector: ik vind het belangrijk om met deze onderwerpen bezig te zijn. Dat doe ik voor zowel de amateurkunstsector als voor muziekscholen. Waarom? Omdat de cultuursector niet inclusief en gelijkwaardig is en omdat er groeiende ongelijkheid is. Ik wil dat mijn werkveld laten zien zodat we hier actief verschuivingen kunnen aanbrengen. Dat gaat niet altijd zonder schuren, maar daar houd ik wel van.

‘Echte verandering bewerkstellig je door terug te gaan naar de basis. Als je daar begint, dan krijg je een veel grotere verandering op gang en komt de opschudding waar de sector zo aan toe is. Aan de basis beginnen zorgt ook voor meer draagvlak; je krijgt verenigingen dan echt mee. Je moet ze laten zien dat we zijn ingehaald door een andere realiteit. Diversiteit is een vraagstuk van ons allemaal. We moeten herbezinnen en inzetten op verbreding, diversiteit en gelijkwaardigheid. Verenigingen kunnen daarin een belangrijke rol spelen, maar het vraagt wel wat van ze. Het vraagt een bredere kijk op je relevantie: is deelname aan concoursen je enige relevantie, of mag het ook wat maatschappelijker zijn?’

**‘Als je aan de basis begint, krijg je een veel grotere verandering op gang en komt de opschudding waar de sector zo aan toe is.’**

### **Verandering realiseren**

‘Om die veranderingen te realiseren moet je een connectie aangaan met andere mensen. En dan vooral met mensen die ook anders willen en durven te kijken. Die mensen moet je om je heen verzamelen, anders blijven bestaande structuren bestaan en komt er nooit beweging. Op zo’n beweging moeten we gezamenlijk actief sturen. Als een bestuur echt sociaal beleid wil voeren, moeten zij daar actief mee bezig zijn en hier ook een brede visie op hebben. Op het welzijn van leden bijvoorbeeld, maar ook: hoe aantrekkelijk is onze organisatie voor onze omgeving en voelen mensen zich verbonden met de vereniging? Natuurlijk moet je geen wonderen van het bestuur verwachten, het gaat niet vanzelf. Als je er niet actief mee bezig bent, blijft het zo eenzijdig als het nu is. Dat is overigens ook een prima circuit, maar het lijkt allemaal zo op elkaar. Je moet breder en anders durven kijken en dat is echt de taak van de verenigingen zelf.

‘Niet alleen verenigingen overigens, ook overheden kunnen daar een belangrijke rol in spelen. Zeker als het gaat om lokale overheden en de subsidiegelden die te verdelen zijn. Overheden kunnen daar striktere voorwaarden aan verbinden, bijvoorbeeld dat verenigingen een visie moeten hebben op inclusie en diversiteit. Iedereen mag daar wat van vinden als het wordt afgedwongen, maar pas dan

kun je wat realiseren. Vind je het als gemeente belangrijk? Draai dan aan de knoppen. Op de lange termijn doe je verenigingen er een plezier mee.'

**'Je moet breder en anders durven kijken en dat is echt de taak van de verenigingen zelf.'**

### **Werken vanuit een visie op inclusieve leerecosystemen**

'Leerecosystemen gaan voor mij over gelijke kansen, ook in het muziekonderwijs. Veel mensen kunnen het niet betalen, maar muziekonderwijs is om meer redenen niet toegankelijk. De beweging naar het onderwijs, vooral het basisonderwijs, is dan ook heel mooi. Zo komt iedereen in aanraking met muziekonderwijs.

'Om de algemene toegankelijkheid te vergroten ga ik ook gewoon de boer op. Ik schreef alle verenigingen in Nederland aan en ging zo op zoek naar wat er allemaal is en wie de mensen daarachter zijn. We vroegen de verenigingen wat een inclusieve muziekvereniging volgens hen is. Daar kregen we zo'n 20% respons op. Er is natuurlijk altijd een groep die geen interesse heeft, maar er is ook een grote groep die dat wel heeft. De grootste groep bestaat echter uit de twijfelaars: die moeten we mee zien te krijgen.

'Met dertig verenigingen gingen we uiteindelijk aan de slag. Omdat een groot deel afhaakte, zijn we niet dekkend en zijn er nogal wat blinde vlekken. Om plaatsen in beweging te krijgen laten we zien wat het ze oplevert en dat is nogal wat. Een bredere kijk op je relevantie, nieuwe muzikanten met nieuwe netwerken, initiatieven die je eigen denken verrijken, noem maar op.

'Als verenigingen aan de slag willen met D&I, is het belangrijk dat ze de ruimte voelen en krijgen om bij zichzelf te blijven. D&I verrijkt een vereniging, het hoeft de vereniging niet te veranderen. Intrinsiek gemotiveerde mensen die je vereniging willen en kunnen helpen: omarm en ondersteun ze! Soms levert het intern wat vervelende discussies op omdat "het anders wordt", maar er is maar weinig dat niet verandert in de tijd, dus ga met de tijd mee. En wanneer je als vereniging besluit met D&I aan de slag te gaan, voeg de daad bij het woord en laat daadwerkelijk zien dat iedereen welkom is! "Doe waj zegt, dan lieg ie niet".'

**'Het thema is dan wel inclusie, maar het gaat over veel meer dan dat. Bijvoorbeeld ook over maatschappelijke relevantie. Zo maak je het gesprek ook los bij verenigingen.'**